

**Kelola****Jurnal Manajemen Pendidikan**

Magister Manajemen Pendidikan

FKIP Universitas Kristen Satya Wacana

[jurnalkelola@gmail.com](mailto:jurnalkelola@gmail.com)**ISSN 2549-9661**

Volume: 4, No. 1, Januari-Juni 2017

Halaman: 28-36

**EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN KEPROFESIAN  
BERKELANJUTAN UNTUK GURU****Nurkolis**Manajemen Pendidikan  
Universitas PGRI Semarang  
[nurkolis@upgris.ac.id](mailto:nurkolis@upgris.ac.id)**Yovitha Yuliejantiningasih**Manajemen Pendidikan  
Universitas PGRI Semarang  
[juliejanti@gmail.com](mailto:juliejanti@gmail.com)**Sunandar**Manajemen Pendidikan  
Universitas PGRI Semarang  
[sunan\\_dar15@yahoo.com](mailto:sunan_dar15@yahoo.com)**ABSTRACT**

*The main problem in this article is how effective of continuity professional development (CPD) implementation for teachers. This study used a descriptive qualitative approach in Demak District Central Java Province. Demak Regency is a district that implemented the CPD seriously so that containing Regents Regulation, RPJMD, and Strategic Planning of Education Office. Data collection using interviews and documentation. Research result showed that CPD implementation have been running effectively. Three indicators found: regulations governing CPD implementation, details of the CPD programs and activities, and controlling of CPD regulation with programs and activities. The CPD implementation in Demak District can be implemented in forms: structured training activities, workshops, seminars, others scientific meeting; mentoring for teacher and headmaster conducted by facilitators; activities at professional learning community; and induction program or internship of beginner to advance. In order to make implementation of CPD more effectively so needs regulatory refinements.*

**Keywords:** *continuous professional development; scientific meeting; professional learning community; and induction program.*

## PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Artinya seorang guru memiliki tugas yang berat untuk mengembangkan dan menciptakan masa depan anak. Adalah suatu keharusan apabila seorang guru harus profesional.

Guru sebagai sebuah profesi memiliki pengaruh besar terhadap hasil belajar anak. Chang (2010: 9) mengutip Hattie menyebutkan bahwa terdapat 5 (lima) faktor penentu hasil belajar peserta didik yaitu karakteristik peserta didik (49 %), guru (30 %), lingkungan sekolah, lingkungan keluarga, dan teman sebaya yang masing-masing memiliki pengaruh 7 %. Artinya guru memiliki pengaruh besar terkait keberhasilan siswa.

Tapi kenyataannya guru di Indonesia belum profesional. Menurut Mendiknas nilai rata-rata uji kompetensi guru (UKG) tahun 2012 hanya 44,50 dari nilai yang diharapkan 70 (Baswedan, 2014: 13). Hasil UKG tahun 2015 lebih baik yaitu rata-rata mencapai 53,05. Berdasarkan jenjang pendidikan, kompetensi guru SD mendapatkan nilai rata-rata paling rendah yaitu 50,55 dan tertinggi diraih guru SMK yaitu 58,23 (Dirjen GTK, 2015: 12). Berdasarkan nilai UKG di atas jelas menunjukkan bahwa kompetensi para guru perlu ditingkat secara terus menerus melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Di Indonesia, gema PKB baru terasa dalam satu dasa warsa terakhir ini. Sebelumnya istilah PKB bahkan belum dikenal. Hal ini dapat ditelusur dari undang-undang pendidikan dan dokumen resmi otoritas pendidikan seperti Rencana Strategis

(Renstra) Kementerian Pendidikan. PKB baru dikenal dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru harus dibina dan dikembangkan. Pasal 32 menjelaskan, pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Namun di dalam Renstra Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2005-2009 belum ada istilah PKB. Tetapi kata profesi dan profesional sudah sering dipergunakan.

Kata profesi dan profesional di Renstra Depdiknas Tahun 2005-2009 muncul pada kebijakan terkait pendidik dan tenaga kependidikan. Misalnya, program rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka mendukung kebijakan untuk pemerataan dan perluasan akses pendidikan maka “rekrutmen dilakukan dengan mempertimbangkan kecukupan jumlah dan kualifikasi guru profesional di berbagai jenjang dan jenis pendidikan, pemerataan penyebaran secara geografis, keahlian, dan kesetaraan gender”. Demikian pula dengan kebijakan untuk peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing pendidikan dilakukan dengan pengembangan guru sebagai profesi.

PKB tertuang dalam Renstra Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2010-2014 yaitu pada sasaran strategis dalam rangka mencapai enam tujuan strategis yang telah ditetapkan. Istilah yang digunakan adalah pelatihan profesional berkelanjutan (PPB). Sebagai contoh, salah satu sasaran strategis untuk mencapai tujuan strategis kedua adalah “seluruh kepala sekolah dan seluruh pengawas SD/SDLB dan SMP/SMPLB mengikuti pelatihan profesional berkelanjutan”. Demikian pula untuk mencapai tujuan kedua, salah satu sasaran strategisnya adalah “seluruh kepala sekolah dan seluruh pengawas SMA/SMLB dan SMK mengikuti pelatihan profesional berkelanjutan.”

Strategi pencapaian tujuan strategis juga telah memuat PKB. Misalnya untuk mencapai tujuan pertama melalui penyediaan

pendidikan PAUD berkompeten dan penyediaan manajemen PAUD berkompeten diperlukan “pendidikan dan pelatihan PTK yaitu “implementasi peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru berkelanjutan”. Strategi ini juga digunakan untuk jenjang SMA-SMK.

Tahun 2011 Kementerian Pendidikan mengeluarkan buku pedoman PKB. Pada buku pedoman pengelolaan PKB dijelaskan, PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa. Melalui PKB guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesionalnya.

PKB guru semakin kuat gemanya pada era pemerintahan Joko Widodo, yang tertuang dalam Peraturan Presiden RI No. 2 Tahun 2015 tentang RPJMN 2015-2019. Pada Buku II Agenda Pembangunan Bidang, khususnya arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang pendidikan salah satunya adalah “meningkatkan profesionalisme, kualitas, dan akuntabilitas guru dan tenaga kependidikan” diantaranya melalui pelaksanaan pengembangan profesional berkesinambungan (PPB) bagi guru dalam jabatan melalui latihan berkala dan merata, serta penguatan KKG dan MGMP.

Dalam Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019 terdapat enam permasalahan pembangunan pendidikan dan kebudayaan yaitu peningkatan manajemen guru, pendidikan keguruan, dan reformasi lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) bagian b tentang kualitas, kompetensi, dan profesionalisme guru masih harus ditingkatkan. Tertulis “peningkatan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme guru masih harus ditingkatkan karena hingga saat ini tidak terdapat hubungan linier antara peningkatan kualifikasi dan

sertifikasi profesi pendidik terhadap hasil belajar siswa.”

Oleh karenanya arah kebijakan, strategi, dan sasaran strategis Kemdibud 2015-2019 diarahkan untuk PPB. Hal ini terlihat pada sasaran strategis ke-10 yaitu: meningkatkan profesionalisme, kualitas, serta akuntabilitas guru dan tenaga kependidikan, melalui beberapa strategi yang salah satunya adalah pelaksanaan PPB bagi guru dan tenaga kependidikan dalam jabatan.”

Namun kenyataannya banyak pemerintah kabupaten dan kota yang belum menerapkan PKB. Penelitian tentang implementasi PKB jarang dilakukan di Indonesia. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi PKB belum berjalan secara efektif. Misalnya di Kabupaten Demak dan Pemalang (Nurkolis dan Yuliejantiningasih, 2015), di Kabupaten Batang (Nurkolis dan Yuliejantiningasih, 2015), di Kabupaten Kudus (Yuliejantiningasih dan Nurkolis, 2016).

Pertanyaannya, apakah saat ini implementasi PKB sudah berjalan dengan efektif? Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka permasalahan utama penelitian ini adalah “bagaimanakah efektivitas implementasi PKB di tingkat kabupaten?” Masalah tersebut dirinci menjadi: (a) bagaimanakah efektivitas perencanaan PKB?, (b) bagaimanakah efektivitas pelaksanaan PKB?, dan (c) bagaimanakah efektivitas tindak lanjut PKB?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif di Kabupaten Demak. Hingga pertengahan tahun 2017 ini dari 514 kabupaten dan kota di Indonesia, belum ada 20 kabupaten dan kota yang telah memiliki aturan PKB. Kabupaten Demak adalah salah satu kabupaten yang telah memiliki aturan yang jelas tentang PKB. Waktu penelitian 6 bulan, mulai bulan

April hingga September 2016. Responden wawancara dalam penelitian ini adalah staf Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan atau staf Bidang PTK Dinas Pendidikan Kabupaten Demak. Teknik pengumpulan data juga dilengkapi dengan dokumentasi berupa Perda tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Peraturan Bupati, dan Daftar Kegiatan Dinas Pendidikan tahun 2016. Langkah-langkah analisis kualitatif adalah sebagai berikut: a) pengumpulan data, b) hasil wawancara dan penusutan dokumen dituliskan ke dalam memo, c) temuan tersebut dikategorisasikan sehingga ditemukan hubungan antar masalah, dan d) menarik kesimpulan. Untuk mengukur efektivitas implementasi PKB digunakan indikator sebagai berikut: 1) ada rincian program dan kegiatan PKB, 2) ada regulasi yang mengatur pelaksanaan PKB, dan 3) keterlaksanaan regulasi tentang PKB.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Efektifitas Perencanaan PKB

Secara teori, Seyfarth (2002: 112 & 121) mengatakan bahwa PKB adalah kesempatan yang diberikan kepada guru, tenaga profesional lain, dan personil pendukung untuk mendapatkan pengetahuan-pengetahuan dan sikap-sikap baru, yang akan membawa pada perubahan perilaku, sehingga meningkatkan prestasi siswa.

Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan PKB dengan baik perlu dilakukan perencanaan yang baik. Termasuk dalam tahap perencanaan di sini adalah identifikasi kebutuhan yang mencapai siapa yang membutuhkan pengembangan tertentu dengan materi pengembangan yang mana. Karena berdasar sebuah penelitian secara keseluruhan terdapat perbedaan prioritas kebutuhan materi pengembangan profesionalisme berkelanjutan ditinjau dari

perbedaan jenjang jabatan fungsional guru (Waluyanti dan Sunaryo, 2014: 156).

Di Kabupaten Demak, perencanaan PKB guru dimulai dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). RPJMD Kabupaten Demak Tahun 2011-2016 dalam bidang pendidikan menghadapi masalah terkait dengan profesionalisme guru sebagai berikut: (a) kualifikasi pendidikan guru SD yang belum setara S1/D4 masih 83%, kualifikasi pendidikan guru TK/RA yang belum setara S1/D4 masih 94%, dan 28% guru SMP Kabupaten Demak belum berkualifikasi S1/D4.

Perencanaan peningkatan profesionalisme pendidik terlihat jelas tertulis di Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pendidikan Kabupaten Demak. Isu strategis di Renstra Dinas Pendidikan Kabupaten Demak Tahun 2011-2016 misalnya tertulis: (a) sebagian pendidik belum memenuhi standar kualifikasi pendidik SI/D4, (b) sebagian pendidik belum bersertifikat pendidik, dan (c) keterbatasan aktivitas dan media pengembangan profesi pendidik”.

Berdasarkan isu strategis tersebut maka salah satu tujuan Dinas Pendidikan Kabupaten Demak adalah meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada tingkat TK, SD, SMP, SMA dan SMK. Strategi untuk mencapai tujuan tersebut adalah: (a) memberi subsidi bantuan peningkatan kualifikasi pendidikan D4/S1, (b), mendorong guru yang belum berkualifikasi pendidikan D4/S1 untuk melanjutkan studi D4/S1 dengan biaya mandiri, dan (c) melakukan penilaian kinerja terhadap kepala sekolah.

Strategi tersebut disusul dengan kebijakan di bidang ketenagaan antara lain: fasilitasi dana untuk kegiatan penilaian kinerja kepala sekolah, fasilitasi dana untuk kegiatan pembekalan tim penilaian angka kredit (PAK), kerja sama dengan pihak ketiga yang berkualifikasi dan berkompeten mengadakan

seleksi kepala sekolah, pemberian subsidi bagi guru yang melakukan studi lanjut peningkatan kualifikasi, kerja sama dengan perguruan tinggi untuk peningkatan kualifikasi pendidikan guru, fasilitasi dana untuk kegiatan bintek manajemen kepala sekolah, dan fasilitasi dana untuk kegiatan bintek pengelolaan administrasi Kasubbag TU UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah), SMP, SMA dan SMK.

Perencanaan PKB yang dilakukan di Kabupaten Demak telah dilakukan sesuai dengan kebutuhan, artinya sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya yang menyebutkan bahwa PKB adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.

#### b. Efektifitas Pelaksanaan PKB

Pelaksanaan PKB di Kabupaten Demak telah diatur dengan dikeluarkannya Peraturan Bupati Demak No. 53 Tahun 2015. Salah satunya mengatur bahwa sebelum melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan didahului dengan penilaian kinerja guru. Pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi tiga hal yaitu kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Peraturan Bupati tersebut telah mengatur tata cara pelaksanaan PKB. Satuan pendidikan melakukan perencanaan kebutuhan pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru berdasarkan evaluasi diri guru dan penilaian kinerja guru. Kepala dinas menetapkan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru berdasarkan usulan dari satuan pendidikan.

Pasal 17 Perbub Kabupaten Demak Nomor 53 Tahun 2015 mengatur sumber biaya untuk pengembangan keprofesian

berkelanjutan pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu pemerintah daerah, sekolah, yayasan, guru sendiri, dan sumber lain yang sah. Bahkan pada ayat (4) disebutkan secara khusus bahwa bagi guru penerima tunjangan profesi pendidik wajib secara mandiri mendanai kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk dirinya sekurang-kurangnya 4% dari tunjangan profesi pendidik yang diterima.

Perencanaan PKB yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Demak dan Renstra Dinas Pendidikan Kabupaten Demak telah dilaksanakan pada tahun anggaran 2016. Di dalam daftar pelaksanaan anggaran Dinas Pendidikan Kabupaten Demak, terdapat program dan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan keprofesian pendidik dan tenaga kependidikan. Misalnya pelatihan pembelajaran bagi guru, pelatihan manajemen bagi kepala sekolah, dan pelatihan administrasi bagi tata usaha. Para guru secara rutin telah melakukan pertemuan di Kelompok Kerja Guru (KKG) atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dalam rangka mengembangkan profesionalismenya.

Implementasi PKB di Kabupaten Demak merupakan penerapan dari sebagian strategi yang dikenalkan Buss dan Bell (2002: 108) yaitu menjadi komunitas belajar profesional. Bentuk dari kegiatannya adalah pelatihan dan workshop di KKG atau MGMP. Sementara itu strategi lain yang bisa diperankan oleh Pemerintah Kabupaten Demak namun belum dilakukan secara baik adalah membiasakan para guru dengan hasil-hasil penelitian terbaru serta membiasakan guru melakukan penelitian dan menulis di jurnal ilmiah.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kennedy (2005: 236-237) mengidentifikasi sedikitnya terdapat sembilan model PKB yaitu pelatihan, pemberian penghargaan, defisit, cascade, pembinaan/ pendampingan, berbasis

standar, praktik dan komunitas, penelitian tindakan, dan transformatif.

Sementara itu dua strategi lain yang dikenalkan oleh Buss dan Bell di atas telah ditetapkan dan diimplementasikan oleh Pemerintah Pusat yaitu: (a) menetapkan standar nasional profesional guru yaitu nilai UKG 80, dan (b) manajemen kinerja serta penggajian berdasarkan kinerja yaitu memberikan tunjangan profesi guru sebanyak satu kali gaji bagi guru yang telah profesional.

Agar implementasi PKB bisa berjalan dengan efektif, sebaiknya mengikuti langkah-langkah yang dikenalkan para ahli. Luke & McArdl (2009: 239) mengusulkan sebuah model PKB yang terdiri dari 6 tahap yaitu mengidentifikasi prioritas kebijakan, membingkai ulang dan menentukan masalah dan sasaran pendidikan, mengidentifikasi kohort guru, mengkategorikan pembelajaran dan pengetahuan guru, memilih mode pengembangan profesional, dan mengevaluasi program.

#### c. Efektifitas Tindak Lanjut PKB

Peraturan Bupati Demak Nomor 53 Tahun 2015 tentang PKB telah diatur tindak lanjut yaitu monitoring dan evaluasi. Pada pasal 16 disebutkan bahwa Dinas Pendidikan melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan PKB yang telah dilakukan oleh satuan pendidikan, KKG, dan MGMP untuk menjamin terlaksananya kegiatan secara efektif, efisien, objektif, adil dan akuntabel.

Menurut para informan, Dinas Pendidikan Kabupaten Demak telah melakukan monitoring dan evaluasi sebagai tindak lanjut pelaksanaan PKB. Namun hingga laporan ini dibuat belum ada laporan tertulis terkait hasil monitoring dan evaluasi serta tindak lanjutnya.

Tindak lanjut PKB di Kabupaten Demak sangat perlu dilakukan mengingat strategisnya PKB bagi pengembangan keprofesian para guru. Apalagi anggaran untuk

pengembangan keprofesian guru dari pemerintah pusat sangat terbatas. Berdasarkan pendapat Damin (2011: 8) bahwa hanya sekitar 5 % guru yang berpeluang mengikuti pengembangan profesi secara terlembaga sebanyak satu kali dalam 20 tahun, jika kesempatan diberikan secara merata. Mencermati kondisi tersebut maka sangat tepat apabila sumber pembiayaan PKB tidak hanya mengandalkan pemerintah pusat saja. Pemerintah Provinsi, Kabupaten, Kota, sekolah, guru, serta pihak lain yang peduli pendidikan terus didorong untuk berpartisipasi untuk mengembangkan profesionalisme guru.

Siapakah yang bertanggung jawab terhadap PKB? Menurut Jovanova-Mitkovska (2010: 2926) PKB melibatkan model kerjasama dinamis yang kompleks dalam serangkaian institusi yang berbeda mencakup dosen, lembaga penelitian, lembaga pemerintah atau nonpemerintah, dan para ahli. Dilihat dari tingkatannya maka PKB menjadi tanggung bersama antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten dan kota, organisasi profesi, LPTK, para ahli pendidikan, dan para guru sendiri. Sehingga sangatlah wajar apabila guru diwajibkan untuk menyisihkan sebagian pendapatannya untuk pengembangan profesi.

Song (2008: 445) menyimpulkan bahwa pemerintah kabupaten harus memberi perhatian lebih pada PKB guru. Bukti penelitian yang dilakukan di Korea menunjukkan bahwa beberapa aspek kondisi kabupaten dapat dianggap bermanfaat sebagai strategi efektif untuk meningkatkan pengembangan profesional guru. Misalnya, penyediaan program pengembangan profesional untuk kepala sekolah dapat membantu guru pada waktu yang tepat. Pembuat kebijakan kabupaten juga dapat merangsang partisipasi guru dalam pengembangan profesional dengan memberikan indikator kinerja yang penting, seperti menetapkan harapan umum akan

perbaikan sekolah dan komitmen khusus terhadap pembelajaran guru.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Kabupaten Demak merupakan kabupaten yang telah serius dalam mengimplementasikan PKB. Sampai saat ini hanya sedikit kabupaten yang secara serius membuat perencanaan PKB mulai dari penilaian kinerja guru hingga membuat kebijakan tertulis seperti Peraturan Bupati, RPJMD, hingga Renstra Dinas Pendidikan.

Implementasi PKB di Kabupaten Demak sudah berjalan dengan efektif. Hal ini dapat dibuktikan dari terpenuhinya tiga indikator sebagai berikut: (a) ada regulasi yang mengatur pelaksanaan PKB baik Perda maupun Perbub, (b) ada rincian program dan kegiatan PKB, dan (c) keterlaksanaan regulasi tentang PKB yaitu terlasananya program dan kegiatan PKB.

Kabupaten Demak sebagai model kabupaten yang telah memiliki aturan yang jelas untuk PKB guru. Aturan terkait perencanaan PKB tertuang pada RPJMD dan Renstra Dinas Pendidikan. Aturan terkait Pelaksanaan tertuang dalam Perbub dan daftar pelaksanaan anggaran Dinas Pendidikan Kabupaten. Aturan-aturan tersebut telah memiliki kekuatan hukum untuk mengatur implementasi PKB.

Pelaksanaan PKB di Kabupaten Demak dilaksanakan dalam empat bentuk yaitu: (a) kegiatan terstruktur baik berupa pelatihan, lokakarya, seminar, kolokium, dll; (b) pendampingan kepada masing-masing guru atau kepala sekolah yang dilakukan oleh fasilitator; (c) melalui komunitas pembelajar seperti kegiatan di KKG atau MGMP, dan kegiatan mandiri yang dilakukan oleh masing-masing guru; dan (d) program induksi atau magang oleh guru pemula kepada guru-guru yang telah senior.

Kabupaten Demak telah mengatur dengan jelas tata cara PKB guru. Juga telah diatur dengan jelas kelembagaan, pendanaan, dan bentuk-bentuk PKB. Di Kabupaten Demak diatur secara spesifik bahwa bagi guru yang telah mendapatkan tunjangan sertifikasi diminta untuk menyisihkan 4 % dari tunjangannya untuk PKB.

Agar implementasi PKB di Kabupaten Demak lebih efektif maka perlu ada penyempurnaan regulasi pada RPJMD, Renstra, Perbub, keputusan Kepala Dinas Pendidikan. Penyempurnaan regulasi terkait dengan konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut.

Akhirnya efektivitas implementasi PKB di Kabupaten Demak dapat dilihat dari keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian program PKB. Ketika di dalam perencanaan (RPJMD dan Resntra) sudah diprogramkan peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, maka dalam pelaksanaan akan menuju ke pengembangan profesionalisme pendidik. Implementasi ini dapat dilihat dari dukungan kebijakan yang dikeluarkan oleh Bupati dalam bentuk Peraturan Bupati atau keputusan kepala dinas pendidikan tentang pelaksanaan PKB. Setelah direncanakan dan dilaksanakan, maka dinas pendidikan memiliki tugas untuk mengawasi dan mengendalikannya yang merupakan tindak lanjut PKB.

### **Saran**

Disarankan kepada pemerintah kabupaten dan kota di lingkungan Provinsi Jawa Tengah untuk mengikuti langkah Kabupaten Demak dengan membuat aturan hukum yang jelas terkait PKB. Hal ini penting sebagai acuan para pelaksana dan para guru untuk mendapatkan kepastian hukum.

Juga disarankan agar dalam membuat peraturan tentang PKB untuk menyebutkan dengan jelas sumber dananya. Termasuk berasan sumber dana yang berasal dari guru yang telah mendapatkan tunjangan profesi,

sebaiknya disebutkan prosentasenya dan semakin tinggi prosesntasenya akan semakin baik. Hal ini sesuai dengan tujuan pemberian tunjangan profesi pendidik adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Dinas Pendidikan Kabupaten Demak disarankan untuk membuat laporan tertulis pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelatihan, serta melakukan tindak lanjut dari hasil monitoring dan evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baswedan, Anies. (2014). *Gawat Darurat Pendidikan di Indonesia*. Presentasi Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan yang disampaikan dalam Silaturahmi Kementerian dengan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten Kota tanggal 1 Desember 2014.
- Buss, T & Bell, L. (Ed). (2002). *The Principles and Practice of Educational Management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Chang, M.C. (2010). *Supporting Teacher Reform in Indonesia (Presentasi)*. Jakarta: Kongres Guru Indonesia 2010.
- Danim, S. (2011). *Pengembangan Profesi Guru: Dari Prajabatan, Induksi, Ke Profesional Madani*. Jakarta: Kencana.
- Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan. (2015). *Laporan Sementara Hasil UKG 2015. Tanggal 8 Desember 2015*. Tidak diterbitkan.
- Kementerian Pendidikan Nasional, Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan 2011 *tentang Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, Buku 1.
- Kennedy, Aileen. (2005). *Models Of Continuing Professional Development: A Framework For Analysis*. *Journal of In-Service Education*, Volume 31, Number 2, 2005, 235-250.
- Luke, Allan & McArdl, Felicity. (2009). A model for research-based State professional development policy. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. Vol. 37, No. 3, August 2009, 231–251.
- Nurkolis & Yuliejantiningih, Y. (2015). Strategi Pengembangan Keprofesioan Berkelanjutan Guru (Studi Kasus di Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah). Surabaya 14-16 Agustus 2015. *Prosiding Pertemuan Ilmiah Nasional APMAPI 2015*, ISSN 978-602-71375-7-8.
- Nurkolis. (2016). Continuous Professional Development of Primary School Teachers. Yogyakarta 17-19 May 2016. *Proceeding International Conference on Teacher Education and Professional Development (InCoTEPD) 2016*.
- Peraturan Bupati Demak Nomor 53 Tahun 2015 tentang *Pembinaan dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak*.
- Peraturan Daerah Kabupaten Demak Nomor 1 Tahun 2012 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Demak Tahun 2011-2016*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan Presiden RI No. 2 Tahun 2015 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019*.
- Permenegpan dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan*



*Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.*

*Pertemuan Ilmiah Nasional APMAPI 2016.*

Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2005-2009.

Rencana Strategis Dinas Pendidikan Kabupaten Demak Tahun 2011-2016.

Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019.

Renstra Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2010-2014.

Seyfarth, John T. (2002). *Human Resources Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.

Snezana Jovanova-Mitkovska. (2010). *The need of continuous professional teacher development. Procedia Social and Behavioral Sciences 2 (2010)*, 2921–2926.

Song, Kyoung-oh. (2008). *The Impacts of District Policy and School Context on Teacher Professional Development. Asia Pacific Education Review. Vol. 9, No.4*, 436-447.

Suyanto & Hisyam, D. (2000). *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia Memasuki Milenium III*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.

Waluyanti, Sri & Soenarto. (2014). *Analisis Kebutuhan Materi Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru SMK Teknik Audio Video. Jurnal Kependidikan, Volume 44, Nomor 2, November 2014*, 146-157.

Yuliejantiningih, Y. & Nurkolis. (2016). *Continuous Professional Development Of Elementary School Teachers. Makassar 15-16 April 2016. Prosiding*